

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
(Studi pada Karyawan BMT ASSYAFI'YAH Kota Gajah)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Ria Fitri Ningsih
NPM : 1451020108**

Program Studi : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
(Studi pada Karyawan BMT ASSYAFI'YAH Kota Gajah)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

**Ria Fitri Ningsih
NPM : 1451020108**

Program Studi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Evi Ekawati, S.E., M.Si

Pembimbing II : Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti sekarang ini menyebabkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sering disebut merupakan faktor dominan di segala bidang. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kajian mengenai karyawan pada organisasi. Maka dari itu sangat penting menjaga hubungan baik antara lembaga dengan karyawan serta memerhatikan kepuasan kerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan ingin selalu bekerja di lembaga tersebut. Salah satunya dengan memerhatikan pemberian kompensasi, motivasi kerja serta memerhatikan stres kerja karyawannya. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif bersifat asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.

Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan uji parsial (uji T) yang di lakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan artinya bahwa apabila tingkat kompensasi meningkat maka tingkat kepuasan karyawan meningkat. Untuk variabel kedua motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan artinya bahwa apabila tingkat motivasi kerja meningkat maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat juga. Dan untuk variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan artinya apabila tingkat stres kerja meningkat maka kepuasan karyawan dapat meningkat dan menurun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,256, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan yakni sebesar 25,6%, dan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
(Studi pada Karyawan BMT Assyafiyah Kota Gajah)**

Nama : Ria Fitri Ningsih
NPM : 1451020108
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

**Untuk di munaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II

Evi Ekawati, S.E., M.Si

Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak.

NIP. 197602022009122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Ahmad Habibi, S.E., M.E

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan BMT Assyafi’iyah Kota Gajah)”, disusun oleh Nama : Ria Fitri Ningsih, NPM : 1451020108, Jurusan Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari, Tanggal : Senin, 15 April 2019.

TIM MUNAQSAH

Ketua : Madnasir, S.E.,M.S.I

(.....)

Penguji I : Drs. H. Nasruddin.,M.Ag

(.....)

Penguji II : Yulistia Devi, S.E.,M.S.Ak

(.....)

Sekretaris : Ulul Azmi Mustafa, S.E.I.M.S.I

(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag
NIP. 195808241989031003**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl Let.kol H. Endro Suratmin Sukarame Telp: (0721) 703289 Bandar Lampung

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ria Fitri Ningsih
NPM : 1451020108
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi,Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Februari 2019

Penyusun

Ria Fitri Ningsih

NPM.1451020108

MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۖ
وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ
إِنَّ اللَّهَ بَلِّغُ أَمْرِهِ ۖ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ۝٣

“Sesiapa yang bertaqwa kepada Allah (dengan mengerjakan perintah-Nya dan meninggalkan larangan-Nya, niscaya akan diberikan kelapangan (jalan keluar dari segala perkara yang menyusahkannya). Dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.”

(QS. Ath-Thalaq [65] :2-3)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Kepada Allah SWT dari hati yang terdalam, penulisan skripsi persembahkan kepada:

1. Kepada orang tuaku Bapak Trimarno dan Ibu Suminah yang aku hormati dan aku cintai. Selalu menguatkanmu sepuh jiwa raga, merawatmu, memotivasiku dengan nasehat-nasehat yang luar biasa, dan mendoakanku agar selalu ada di jalan-Nya.
2. Kakak ku Agung Setiawan dan Adik ku Muhammad Agil dan Anisa Ulfa yang senantiasa memberiku semangat dan doa agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar Bapak dan Ibu yang selalu mendukung dan memberikan dorongan agar penulis bisa menyelesaikan pendidikan.
4. Best partner mengerjakan skripsi selama ini Angga Pratama Wijaya yang selalu membantu, memotivasi memberikan dorongan, masukan, agar dapat menyelesaikan skripsi ini, maaf jika selama ini banyak merepotkan dan telah sabar mendengarkan keluh kesah penulis.
5. Sahabat-sahabatku Kartika Indah Sari, Dhini prawesti, Yulia Ratna Indarti, Zsa zsa Raulia Putri, Alfia Istiqomah, Ermawati, Nur Kaidah, Rischa Cahaya Putri, Cahya Maulita yang selalu berada disampingku memberi dukungan, semangat, nasihat, motivasi dan juga kasih sayangnya agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

6. Teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2014 khususnya kelas B yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih kalian telah memotivasi saya dalam segala hal.
7. Almamaterku kampus hijau UIN Raden Intan Lampung yang menjadi tempatku menimba ilmu.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ria Fitri Ningsih , lahir pada tanggal 23 Februari 1996 di Kotabumi. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara pasangan Bapak Trimarno dan Ibu Suminah. Berikut adalah daftar riwayat pendidikan penulis:

1. SD IT INSAN KAMIL Bandar Jaya, selesai pada tahun 2008.
2. SMPN 3 Terbanggi Besar selesai pada tahun 2011.
3. SMK Negeri 1 Terbanggi Besar selesai pada tahun 2014.
4. Selanjutnya pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan perkuliahan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung yang saat ini berubah status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Bandar Lampung, Februari 2019

Ria Fitri Ningsih

NPM.1451020108

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim, dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan ilmu pengetahuan dan memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Karyawan BMT Assyafi’iyah Kotagajah)”**. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mempermudah proses penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moh Bahrudin, M.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Ahmad Habibi, S.E, M.E. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa menjadi panutan bagi mahasiswanya.

3. Ibu Evi Ekawati.,SE., M.Sidan Ibu Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak. yang selalu sabar dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis. Serta selalu memberi solusi atas kekeliruan yang ada selama penulisan skripsi ini dan memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Kepada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah yang telah membantu saya dalam memberikan informasi serta data yang di butuhkan untuk penelitian penulis, dan tak lupa juga kepada Bapak Eko Fitriono yang telah membantu saya selama proses penelitian ini.
6. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam ukhwah islamiyah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat di jadikan sebagai sumber referensi baru bagi pembaca terutama dalam bidang Perbankan Syariah.

Bandar Lampung, Februari 2019
Penulis

Ria Fitri Ningsih
NPM.1451020108

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
F. Batasan Penelitian	17

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompensasi	19
1. Pengertian Kompensasi	19
2. Indikator-indikator Kompensasi	20
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	21
4. Kompensasi dalam Pandangan Islam	24

B. Motivasi Kerja	25
1. Pengertian Motivasi Kerja	25
2. Indikator-indikator Motivasi Kerja	26
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
4. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam	28
C. Stres Kerja	31
1. Pengertian Stres Kerja	31
2. Indikator-indikator Stres Kerja	32
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	34
4. Stres Kerja dalam Pandangan Islam	36
D. Kepuasan Kerja	39
1. Pengertian Kepuasan Kerja	39
2. Indikator-indikator Kepuasan Kerja	42
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	43
4. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam	44
E. Konseptual BMT	45
1. Pengertian BMT	45
2. Landasan Hukum BMT	47
3. Tujuan BMT	48
F. Hubungan Antar Variabel	49
G. Tinjauan Pustaka	52
H. Kerangka Pemikiran	54
I. Hipotesis	55

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	57
B. Sumber Data	58
C. Populasi dan Sampel	59
D. Teknik Pengumpulan Data	60

E. Definisi Oprasional Variabel dan Indikator	63
F. Pengukuran Instrumen Penelitian	70
G. Analisis Data	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	82
1. Sejarah Berdirinya BMT Assyafi'iyah Kotagajah	82
2. Visi dan Misi	85
3. Struktur Organisasi	85
B. Karakteristik Responden	87
1. Jenis Kelamin Responden	87
2. Usia Responden	88
3. Pendidikan Terakhir Responden	89
4. Status Perkawinan Responden	90
5. Masa kerja Responden	90
C. Hasil Analisa Data	91
1. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	91
2. Uji Asumsi Klasik	96
3. Uji Hipotesis	100
D. Pembahasan	106
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan	106
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	108
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	110
4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.....	111

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	114
B. Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Turnover Karayawan BMT Assyafi'iyah Kotagajah.....	7
3.1. Definisi Oprasional Variabel dan Indikator.....	66
3.2. Hasil Uji Validitas Sampel Karyawan BMT Assyafi'iyah	75
3.3. Hasil Uji Realibilitas Sampel Karyawan BMT Assyafi'iyah	78
4.1. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Jenis Kelamin	89
4.2. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Usia.....	90
4.3. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Pendidikan	91
4.4. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Status Perkawinan	92
4.5. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	92
4.6. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Kompensasi	93
4.7. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Motivasi Kerja	95
4.8. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Stres Kerja	96
4.9. Distribusi Jawaban Responden berdasarkan Kepuasan Karyawan	97
4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	99
4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	100
4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	100
4.13. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan	101
4.14. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi	102
4.15. Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja	103
4.16. Hasil Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja	104
4.17. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Karyawan	104
4.18. Hasil Uji Normalitas	105
4.19. Hasil Uji Multikolonieritas.....	106
4.20. Hasil Uji Heteroskedasitas.....	107
4.21. Hasil Analisis Linier Berganda.....	108
4.22. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	110
4.23. Hasil Uji F	111
4.24. Hasil Uji T.....	112

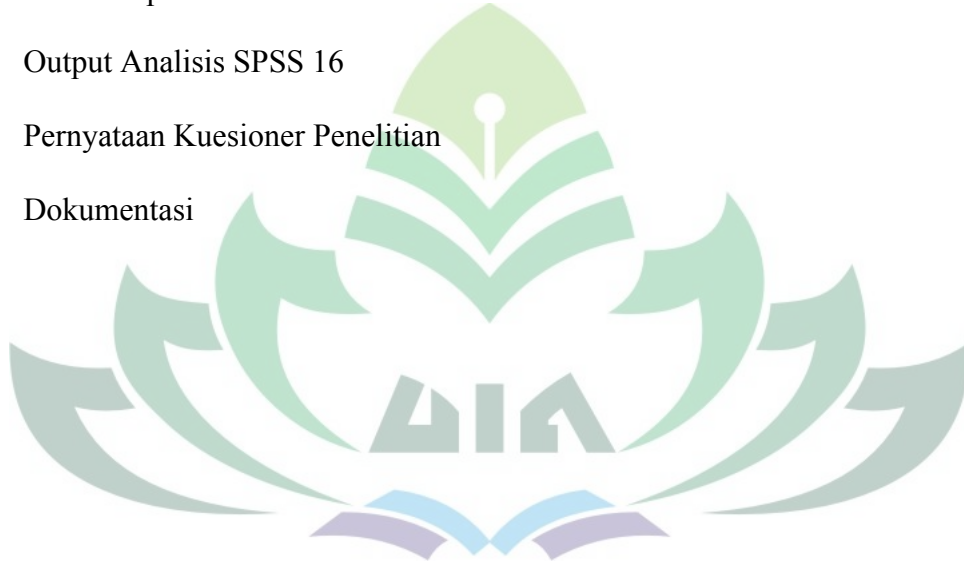
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir	56
2.2. Struktur Organisasi	88



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Konsultasi.
2. Surat Pernyataan Tidak Plagiat
3. Surat Pra riset dan Riset
4. Tabel Jawaban Kuesioner
5. Hasil Output Validitas dan Realibilitas
6. Output Analisis SPSS 16
7. Pernyataan Kuesioner Penelitian
8. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan arti istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini. Penjelasan atau penegasan tersebut diharapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pemahaman istilah yang digunakan. Adapun judul skripsi ini adalah :**“Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan”** Adapun istilah-istilah yang digunakan adalah :

1. Analisis

Analisis adalah penguraian salah satu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.¹

2. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari seseorang (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.²

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-2* (Jakarta: Balai pustaka, 2009) h.35

² *Ibid*, h.102

3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.³

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap suatu proses perilaku manusia terhadap pada pencapaian tujuan dengan membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan bersifat terus menerus dan adanya tujuan terhadap perusahaan.⁴

5. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.⁵

6. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam

³A. Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung:2009), h.83

⁴Wibowo,"*Manajemen Kinerja*",(Rajawali Press,Jakarta:2010),h.379

⁵ Panji Anoraga, "*Manajemen Bisnis*", (PT.Rineka Cipta,Jakarta:2010)h. 67

pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang.⁶

7. Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksudkan dengan judul skripsi ini adalah tentang bagaimana peran dari BMT Assyafi'iyah memberikan berbagai macam kebutuhan yang dibutuhkan karyawan di BMT tersebut agar rasa kepuasan karyawan yang dimiliki setiap karyawan lebih meningkat sehingga para karyawan merasa memiliki rasa cinta dan merasa ingin terus berada dalam BMT tersebut.

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

Peneliti tertarik mengangkat judul ini karena adanya perbedaan-perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya dimana hasil yang ditemukan setiap variabel nya berbeda-beda dan salah satu faktor penentu keberhasilan dan perkembangan

⁶T.Hani Handoko,"*Pengantar Manajemen*"(Yogyakarta:2010),h.193

perusahaan adalah pentingnya memberikan kepuasan kerja pada karyawan dalam perusahaan agar karyawan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, maka dari itu sangat penting dalam memerhatikan bagaimana sebenarnya pengaruh kepuasan kerja yang diberikan BMT agar karyawan merasa nyaman dalam BMT sehingga tidak menyebabkan tingkat *turnover* karyawan di BMT yang semakin tahun semakin naik, padahal hal ini akan berdampak negatif pada BMT, karena secara tidak langsung dari lembaga BMT tersebut harus menghabiskan biaya lebih lagi untuk perekrutan karyawan, biaya traning, dan produktifitas akan menurun, maka dari itu seharusnya lembaga lebih memperhatikan kinerja karyawannya dengan melihat tingkat kepuasan karyawan melalui pengaruh kompensasi yang diberikan apakah sudah sesuai dengan keinginan karyawan, bagaimana motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi, serta memerhatikan kondisi baik fisik maupun mental terhadap suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

2. Alasan Subjektif

- a. Permasalahan dalam judul penelitian ini relevan dengan bidang keilmuan yang penulis tekuni di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- b. Penelitian ini dirasa mampu untuk diselesaikan oleh penulis, mengingat adanya ketersediaan bahan literatur yang cukup memadai serta data dan

informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang memiliki kemudahan akses objek penelitian mudah dijangkau oleh penulis.

C. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).⁷ Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.⁸

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara dibidang ekonomi, perusahaan itu sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi. Fungsi dasar didirikannya perusahaan adalah menambah masukan (*input*) yang berupa sumber daya yaitu bahan baku, modal, teknologi dan lain sebagainya menjadi keluaran (*output*) yang berupa pemuas

⁷ Abdurrahmat, “*Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta.PT Rinika Cipta:2010) h.10

⁸Veithzal Rivai, “*Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*”,(Jakarta:RajaGrafindoPersada:2014) h. 185

kebutuhan (barang dan jasa) sebagai timbal balik bagi berbagai pihak yang terlibat dan berkepentingan terhadap perusahaan.⁹

Di antara sumber daya yang dimiliki perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat menghasilkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi. Karyawan merupakan sumber daya utama bagi setiap perusahaan karena karyawan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal agar perusahaan berkembang. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan.¹⁰

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata. Dalam usahanya untuk mencapai tujuan, perusahaan terkadang diharapkan dengan hambatan-hambatan yang mengganggu efektifitas pekerja dalam bekerja. Untuk itu perusahaan harus memerhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan

⁹Anwar Prabu Mangkunegara, "Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung:Remaja Rosdakarya) h.56

¹⁰Hasibuan, "Manajemen sumber Daya Manusia", (Bandung:Remaja Rosdakarya:2010) h.98

hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi.¹¹

Maka dari itu sangat penting menjaga hubungan baik antara lembaga dengan karyawan serta memerhatikan kepuasan kerja karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan ingin selalu bekerja di lembaga tersebut. Lembaga keuangan seperti BMT pasti terkadang mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah sehingga akan mempengaruhi tingkat turnover yang semakin tahun semakin naik.¹²

Berikut ini data *turnover* keluar-masuk karyawan di BMT Assyafi'iyah selama kurun waktu 5 tahun terakhir berikut data *turnover* karyawan :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan BMT Assyafi'iyah
Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2013	6	8	90
2014	7	9	83
2015	5	7	78
2016	3	5	70
2017	4	9	67

(Sumber: Data Base HRD BMT Assyafi'iyah,2018)

¹¹Wayne R Mondy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta:Erlangga)h.43

¹² Fadillah, “*Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating*”,(Semarang:2010)

Berdasarkan data tingkat *turnover* diatas terungkap bahwa tingkat *turnover* karyawan BMT Assyafiyah mengalami kenaikan, maka dapat di indikasikan telah terjadi masalah rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan BMT tersebut. Kelangsungan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh SDM yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Untuk memanfaatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih baik dalam perusahaan sehingga perusahaan mampu berkembang dan mencapai keberhasilan. Karyawan memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan bahkan rela untuk mengorbankan waktu pribadi dan lupa akan jam pulang atau diistilahkan dengan *workholic*.¹³

Dalam Islam juga dijelaskan bahwa seorang pemimpin dalam suatu perusahaan juga hendaknya mengetahui bahwa seorang karyawan yang beragama lebih dekat dengan kebaikan. Sebab, dia bekerja atas dasar keikhlasan dan selalu merasa diawasi oleh Allah SWT dan lebih amanah dalam menjalankan peraturan. Pentingnya untuk memiliki seorang karyawan yang amanah dan berkompeten terdapat dalam QS Al- Qashash Ayat 26:¹⁴

¹³ Robbins Stephen, *Manajemen*, (Jakarta:Erlangga,2011) h.268

¹⁴ Kementrian Agama RI, *Al-Quran, Tajwid dan Terjemah*, (Solo:Abyan,2014)h.323

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Salah satu bidang manajemen sumber daya yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Apabila seorang karyawan merasa kurang puas terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan karyawan akan mengalami penurunan. Karyawan akan merasa kurang semangat dan enggan dalam melakukan pekerjaannya, karena masih kurangnya insentif dan tunjangan yang mereka peroleh. Sebaliknya apabila seorang karyawan merasa puas terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan.¹⁵

¹⁵ A. Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Bandung:2009), h.83

Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para karyawannya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi. Karyawan akan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dan karyawan juga akan bersaing melakukan yang terbaik terhadap perusahaan sehingga mereka berlomba untuk mendapatkan bonus dari perusahaan.¹⁶

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Panji Anoraga mengemukakan bahwa Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara-seorang dengan lingkungannya. Apabila stres kerja yang dialami karyawan tinggi maka tingkat kepuasan karyawan akan menurun dan sebaliknya apabila stres kerja yang dialami karyawan rendah maka tingkat kepuasan karyawan meningkat.¹⁷

¹⁶ *Ibid*, h. 90

¹⁷ Panji Anoraga, "*Manajemen Bisnis*", (PT.Rineka Cipta, Jakarta:2010)h. 67

Stres yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan.

Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibandingkan dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga dan ekonomi keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita karir rentan mengalami stres.

Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.¹⁸

Salah satu faktor dalam mempengaruhi stres kerja antara karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap suatu proses perilaku manusia terhadap pada pencapaian tujuan dengan membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan bersifat terus menerus dan adanya tujuan terhadap perusahaan.¹⁹

Menurut Abraham Maslow Motivasi kerja menunjukkan jika karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi perusahaan, seorang karyawan jika sudah memenuhi kebutuhan hirarki maslow dari kebutuhan fisiologis, seperti membangun rumah tangganya dengan hasil gaji yang dicapai, merasa aman dan nyaman dengan perusahaan, hingga kebutuhan dirinya sudah terpenuhi maka apabila tingkat motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan karyawan tinggi, sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka tingkat kepuasan karyawan menurun.²⁰

¹⁸ Noviansyah dan Zunaidah, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja", (2011, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya) h.43

¹⁹ Hasibuan, "Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah", (Bumi Aksara, Jakarta:2014) h. 33

²⁰ Abraham Maslow, "Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)" (Jakarta:PT PBP, 2013) h.43

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.²¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah meningkatnya motivasi kerja karyawan. Dengan diberikannya motivasi yang baik maka akan berguna bagi perusahaan dan juga membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga dengan seringnya karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, maka akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.²²

²¹ Malayu S.P,Hasibuan, “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”,(Jakarta:PT Bumi Aksara,2010)h.141

²² Saul W. Gellerman, *Motivasi dan Produktivitas*, (Jakarta:PT Pustaka Binaman Pressindo,2008) h.131

Menurut beberapa penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya terkait kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan yaitu:

1. Penelitian Rocky Potale dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado ”Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian Wellyando Rahmad Yuliska dalam jurnal “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi” menemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang.
3. Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Saleem, Rizwan, dkk dalam jurnal “*Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan* “ menemukan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan karyawan. Ini dapat dilihat dari p-value yang kurang dari,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh.

4. Hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Didik Dwihartono dalam jurnal “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil “ menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan belum memuaskan para pegawai negeri sipil. Dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Hasil berbeda juga ditemukan dalam penelitian Magdalena Faysica dalam jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Alasan yang menyebabkan hasil penelitian di atas berbeda-beda yaitu dilihat dari objek atau tempat penelitiannya, dari jumlah responden yang digunakan serta dari indikator-indikator pertanyaan yang digunakan peneliti. Karena terdapat perbedaan hasil penelitian tersebut menjadikan peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN** (Studi Pada Karyawan BMT Assyafi’iyah Kota Gajah)”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diutarakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah?
4. Apakah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian tentunya jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset dalam ilmu pengetahuan empiris bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri.

Adapun yang menjadi tujuan dari peneliti ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.
- b. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.
- c. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.
- d. Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.

2. Manfaat penelitian

Hasil manfaat ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan lainnya, lebih rincinya sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan penjelasan yang lengkap mengenai pengaruh antar variabel.
- 2) Menyajikan suatu wawasan tentang kajian pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kepuasan karyawan.
- 3) Menyajikan suatu wawasan tentang ekonomi islam dalam kegiatan perusahaan.

b. Manfaat Praktis**1) Bagi BMT Assyafi'iyah Kota Gajah**

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tentang pentingnya peningkatan kompensasi, motivasi kerja dan memerhatikan tingkat stres kerja terhadap karyawan BMT agar tingkat kepuasan karyawan puas atau meningkat sehingga karyawan memiliki rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan yang sedang ditempati dan memberikan kinerja yang baik dalam bekerja di perusahaan tersebut.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang diperoleh di bangku kuliah, serta memperdalam pengetahuan dan memperluas cakrawala berfikir ilmiah dalam bidang manajemen.

3) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian terhadap objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang.

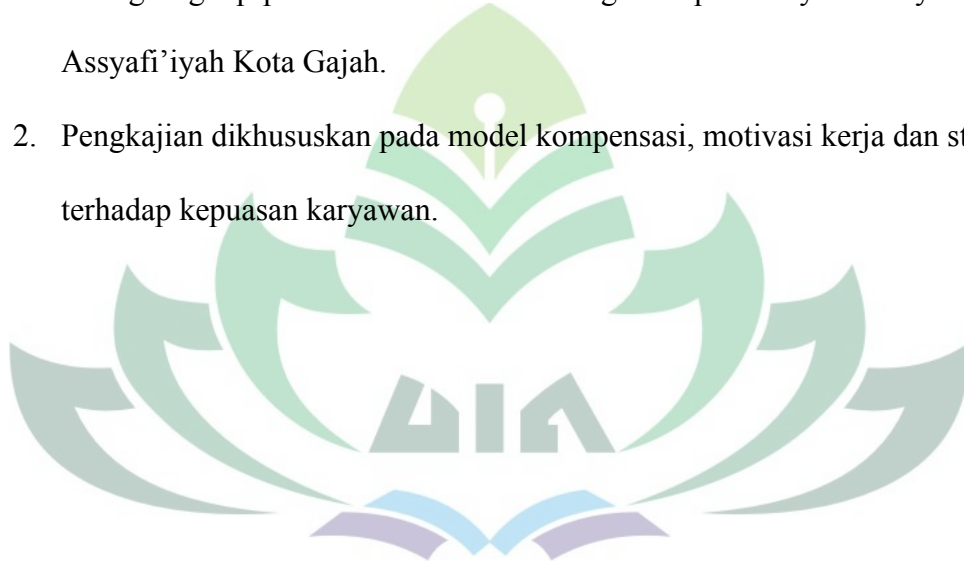
4) Secara Akademis

Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden yaitu karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.
2. Pengkajian dikhususkan pada model kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Rivai mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.²³ Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.²⁴

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada

²³Veithzal Rival, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*”. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014), h.357

²⁴Mondy Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga:2010) h.251.

sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan- keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.²⁵

2. Indikator-Indikator Kompensasi

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, Indikator kompensasi yaitu:²⁶

1. Upah atau Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

²⁵*Ibid*, h. 260.

²⁶Veithzal Rivai, *Op.Cit*, h. 544

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

3. Tunjangan

Tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Rivai mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :²⁷

1) Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

²⁷*Ibid*, h.363

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam

kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

2) Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah: ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

a. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan kemasing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

b. Siapa yang membuat keputusan kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi disbanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, system apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

4. Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah atau ujah dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), dan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) :

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad ijarahnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja atau profesinya saja.

Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia

tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh negara islam dan di hari kemudian oleh Allah.

Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al Jaatsiyah ayat 22 :²⁸

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : “dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam memberi pengarahan kepada karyawan dan organisasi agar mempunyai kemauan untuk bekerja secara

²⁸Kementrian Agama RI, *Al-Quran, Tajwid dan Terjemah*, (Solo : Abyan, 2014), h. 321

berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus bisa cepat tercapai. Seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan menjadi lebih produktif dan kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja pada level maksimal.²⁹ Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena memuaskan keinginan mereka. Motivasi juga merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.³⁰

2. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Maslow indikator motivasi meliputi empat utama, yaitu sebagai berikut :³¹

- a) Kebutuhan Fisiologikal seperti “kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat dasar.
- b) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.

²⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung:Remaja Rosdakaya, 2011)h. 78

³⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:RajaGrafindoPersada:2010) h.310

³¹Abraham Maslow, “*Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*” (Jakarta:PT PBP, 2013) h.44-47.

- c) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas :³²

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

1) Lingkungan Kerja Yang Menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

³²Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Kencana, 2009), h. 116

3) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya Penghargaan Atas Prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status Dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

6) Peraturan Yang Berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

b. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk berkuasa

4. Motivasi Dalam Pandangan Islam

Kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu di tanggap atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas.

Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam QS Al-Jumu'ah :10³³

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu'ah :10)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

³³Kementrian Agama RI, *Op.Cit* ,h. 162

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri.

Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :³⁴

- a. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT), niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.
- b. Takwa dalam bekerja, taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.
- c. Ikhlas dalam bekerja, ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

³⁴ *Ibid*, h.35

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat. Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.³⁵

C. Stress Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Pandji Anoraga Stress Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang

³⁵*Ibid*, h.180

yang mengalami stres bisa merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.³⁶

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.³⁷

2. Indikator-Indikator Stres Kerja

Keberadaan stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu saja tak dapat dipisahkan dari penyebab stres kerja tersebut. Indikator-indikator stres kerja tersebut adalah:³⁸

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin

³⁶Panji Anoraga, "*Manajemen Bisnis*", (PT.Rineka Cipta,Jakarta:2010) h.67

³⁷*Ibid*, h.68

³⁸Veithzal Rivai, "*Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*",(Jakarta:Raja Grafindo Persada,2010), h. 724

potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus-menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

- 1) Ketersediaan sistem informasi
- 2) Kelancaran pekerjaan
- 3) Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
- 4) Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
- 5) Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

- 1) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- 2) Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan

3) Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan

4) Beban pekerjaan yang berat

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

1) Hubungan dengan supervisor

2) Hubungan dengan sesama karyawan

3) Hubungan dengan keluarga

4) Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)

5) Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

d. Struktur Organisasi

Kebanyakan bisnis-bisnis lain yang ada di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Tidak hanya itu aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat pekerja jadi stres.

e. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Beberapa faktor-faktor penyebab stres kerja yang meliputi :³⁹

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

b. Overload

Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

c. *Deprivational* stres

George Everly dan Daniel Girdano (1980) memperkenalkan istilah *deprivational* stres untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial.

³⁹*Ibid*, h.725

d. Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

e. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

4. Stres Kerja Dalam Pandangan Islam

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita.

Kemampuan seseorang untuk memusatkan perhatian dan memotivasi diri dapat membantu meningkatkan pencapaian tertentu dan pengembangan diri. Dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan dan kontra produktif. Bukankah Allah mengarahkan hambanya dalam hal ini dengan firman-Nya QS. Yusuf: 87⁴⁰

يٰۤبَنِيَّ اٰذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَلَا تَاْيَسُوْا مِنْ رَّوْحِ
 اَللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَاْيَسُ مِنْ رَّوْحِ اَللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu **berputus asa dari rahmat Allah**. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

1) Mengatasi Stress secara Islam

a. Membaca Al-Qur'an dan Mentadabburkan Maknanya

Al-Quran merupakan rahmat bagi sekalian alam. Ia adalah cahaya, hidayah dan penyembuh bagi bagi penyakit sama adahati mahupun fizikal.

⁴⁰Kementrian Agama RI, *Op.Cit* ,h. 150

Dengan mentadabbur al-Quran yakni memahami, mendalami dan menghayati isi kandungannya, maka seseorang itu berupaya menenangkan dan menenteramkan hati, fikiran dan jasmani.

b. Memperbanyak Taubat dan Istighfar

Bertakafur mengenang dosa, merenung segala nikmat yang Allah berikan kepada kita.

c. Taqarrub

Mendekatkan diri kepada Allah, mematuhi segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Cara mendekatkan diri kepada Allah ialah ;Qiamullail : bangun pada tengah malam dengan meninggalkan segala kenikmatan tidur untuk menyembah Allah. Seseorang yang bangun tengah malam semata-mata untuk mengingat Allah, dengan susah payahnya berwudhu dan bersolat, maka hatinya akan menjadi tenang dan jasmaninya akan menjadi kuat. Banyak berzikir mengingat Allah sama dengan perkataan, perbuatan dan niat yang dilakukan semata-mata kerana Allah swt. Allah berfirman:” Bukankah dengan mengingat Allah itu, hati-hati kan menjadi tenang.”

d. Memperbanyak Bersedekah

Salah satu perkara yang menyebabkan jiwa sentiasa tertekan dan tidak tenang ialah harta. Orang yang kikir senantiasa disempitkan oleh Allah swt.

Dalam keadaan ini, pemberian sedekah hendaklah semata-mata kerana Allah, malah ketika seseorang itu berasa bakhil dan sangat sayang akan hartanya, maka bersedekahlah bagi mendapatkan keberkatan yang lebih.

e. Bijak Mengurus

Seseorang itu harus bijak menguruskan masa, kerja, keutamaan dan asset yang ada. Bahkan Allah telah mengingatkan kita tentang beban kerja dan tanggungjawab itu perlulah sepadan dengan kemampuan kita. Kita diajarkan supaya berdoa ketika melakukan kerja-kerja yang berlebihan yang tidak mampu di tanggung.

f. Bersangka Baik Terhadap Allah SWT

Kita hendaklah berbicara dan berkata positif serta penuh pengharapan kepada Allah swt. Hal ini kerana setiap lafaz yang di ucapkan itu adalah doa dan sangkaan kita kepada Allah.

g. Tawakkal

Berserah diri kepada Allah, yaitu setelah melakukan sesuatu perkara itu diserahkan keputusannya kepada Allah SWT. Namun setelah berusaha, pasti Allah menilai dengan sebaiknya. Itulah janjinya, seseorang itu harus menyadari bahwa Allah lah yang mengkaruniakan rezeki, kekuatan dan keinginan serta tubuh badan yang sehat. Maka sebagai hambanya, kita harus berusaha meneruskan hidup di dunia ini.

D. Kepuasan

1. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun yang “non finansial”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁴¹

⁴¹ T Hani Handoko ,”*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”,(Yogyakarta:BPFE,2010) h.78

Teori Kepuasan Kerja Menurut A. A. Prabu Mangkunegara, berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain :⁴²

a. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

b. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

c. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya

⁴²A.A Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung:Remaja Rosdakarya,2009), h. 117

apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi pegawai akan merasa tidak puas.

d. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menyatakan indikator kepuasan kerja adalah.⁴³

a. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

c. Moral kerja positif

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

d. Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

⁴³ Ibid, h. 120

e. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.⁴⁴

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:⁴⁵

a. Kerja Yang Menantang Secara Mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan tentang seberapa baik pekerjaannya.

Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan Yang Sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

⁴⁴Hasibuan, *Op.Cit*, h.202

⁴⁵*Ibid*, h. 77

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

d. Kolega Yang Suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

4. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja, karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang/dzolim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an.

Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:⁴⁶

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mu’min dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”)Q.S. atTaubat:105).

Sebagaimana surat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata. Oleh karena itu, segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan.

⁴⁶Kementrian Agama RI, *Op.Cit* ,h. 125

E. Konseptual BMT

1. Pengertian BMT

BMT adalah Baitul Mal Wal Tamwil, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. *Baitul mal wal tamwil* adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, baitul mal wal tamwil juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah ,serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat nya.⁴⁷

2. Landasan Hukum BMT

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahannya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam seperti usaha perbankan yang menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan.

Konsep BMT sudah jelas di dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 261 yang mengumpamakan nafkah yang dikeluarkan oleh orang-orang yang menafkahi hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang tumbuh menumbuhkan tujuh butir yang dapat diartikan Allah melipat

⁴⁷Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan lainnya*, (Jakarta: Kencana, Cet ke-2, 2010), h. 451-452

gandakan ganjaran bagi orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah jika dikaitkan dengan BMT Sebagai Lembaga keuangan mikro syariah BMT sebagai lembaga yang menafkahkan hartanya di jalan Allah dengan Memberikan pembiayaan untuk mensejahterakan kehidupan Anggotanya konsep BMT dalam Q.S Al- Baqarah ayat 261 :

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ
فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضْعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٦١﴾

Artinya : Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang dia kehendaki. dan Allah Maha luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui.

Sesuai dengan Ayat diatas maka BMT dapat dapat disimpulkan bahwa BMT ini digunakan untuk kemaslahatan umat, yaitu dengan menjalin silaturahmi dengan mengadakan kerjasama bagi hasil dengan cara mebagi keuntungan yang diperoleh sesuai dengan motif berdirinya BMT yaitu selain untuk mendapatkan laba juga motif sosial yaitu tolong menolong dengan anggotanya. Selain berlandaskan Hukum Ayat Al-Qur'an BMT juga memiliki landasan Hukum UU yang mendasari Hukum legalitas BMT di Indonesia.

Berdasarkan landasan hukum BMT belum ada yang mengatur secara spesifik tentang BMT, hanya saja banyak BMT yang memilih badan hukum koperasi yaitu Undang-undang No. 25 tahun 1992 tentang koperasi yang telah diubah menjadi Undang- undang 55 No. 17 tahun 2012 tentang koperasi KEPMEN Nomor 19/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan Syariah (KJKS).

Aturan hukum tersebut selanjutnya dijabarkan dalam petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta standar oprasional prosedur dan standar oprasional Manajemen yang tunduk pada PERMEN Nomor 325/PER/M.KIKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan- Syariah, dan Fatwa DSN maka keberadaan BMT Menjadi Organisasi yang telah syah dan legal.⁴⁸

⁴⁸ Novitha Dewi Masithoh, “*Analisis Normatif Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*”, (Dosen Fakultas Ekonomi IAIN Walisongo : Semarang: 2014), Vol. 5, Edisi 2, h.19.

3. Tujuan BMT

Didirikannya BMT bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Menurut Suhendi manfaat dan tujuan BMT sebagai lembaga pengelola dana masyarakat dalam skala kecil menengah menawarkan jasa dalam bentuk kredit dan pembiayaan kepada masyarakat beberapa manfaat dapat diperoleh dari pelayanan BMT adalah sebagai berikut :

- a. Meraih keuntungan bag hasil dan investasi dengan cara syariah.
- b. Pengelolaan dana berdasarkan nilai-nilai kejujuran dan keadilan akan menjadikan setiap simpanan dan pinjaman di BMT aman baik secara syar'i maupun ekonomi.
- c. Komitmen kepada ekonomi kerakyatan, dimana BMT membuat setiap transaksi keuangan, memperoleh kredit dan pengelolaanya bermanfaat bagi pengembangan ekonomi umat islam.
- d. BMT dan masyarakat dapat berperan membangun citra perekonomian yang dikelola umat islam.
- e. Menggairahkan usaha-usaha kecil produktif dan membebaskan mereka dari jerat rentenir.
- f. Partisipasi positif bagi kemajuan lembaga-lembaga keuangan dan perbankan Islam termasuk didalamnya BMT.

F. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat kompensasi pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Perbedaan kompensasi berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dari suatu pekerjaan, dan hirarki atau kedudukan seseorang dalam organisasi. Oleh sebab itu tidak mengherankan jika kompensasi manager lebih banyak daripada karyawan operasional. Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan tingkat kompensasi yang didasarkan pada tanggungjawab, produktivitas, kemampuan, pengetahuan, dan kegiatan-kegiatan managerial lainnya.⁴⁹

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Motivasi kerja merupakan unsur yang sangat penting, karena pada prinsipnya orang akan melakukan sesuatu dengan lebih banyak dan baik apa yang mereka nikmati dan lebih sedikit daripada apa yang mereka tidak nikmati.

⁴⁹Handoko, *Op.Cit*, h.67

Jadi orang yang puas terhadap pekerjaannya maka akan menjadi lebih produktif. Artinya, bahwa karyawan yang telah sampai pada kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja pada level maksimal. Karena hal demikian, disamping mampu memberikan aspek kenyamanan dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap tugas-tugasnya serta menumbuhkan motivasi kerja positif bagi karyawan.

Dengan kata lain, untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul dalam sebuah perusahaan haruslah terlebih dahulu mampu diciptakan aspek-aspek kepuasan kerja terlebih dahulu untuk semua karyawannya. Penelitian yang dilakukan Rulieti dan Sellv menunjukkan bahwa hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan karyawan, dimana jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi maka motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja yang rendah maka motivasi kerja rendah.

Dengan adanya motivasi kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, serta akan mencegah timbulnya rasa frustrasi serta rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan mengetahui faktor pemberian motivasi kerja yang tepat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja, salah satunya kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan

dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.⁵⁰

3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Menurut Robbins-A.Judge stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya.

Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins, bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Siagian melalui pendekatan organisasional bahwa sumber-sumber stres kerja yang disebabkan akibat adanya aktivitas organisasi yang ingin mencapai sasaran

⁵⁰EW Kartika “ *Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada Karyawan Restoran Food Festival Surabaya*” (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya:Surabaya:2009), h.38-39

dan tujuan sesuai ketetapan dengan mengerahkan segala tenaga, kemampuan dan waktu karyawan, situasi demikian akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga tidak mendatangkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor strategis yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja.⁵¹

G. Tinjauan Pustaka

Dari hasil penelusuran yang peneliti lakukan terhadap beberapa penelitian sejenis, sejauh ini terdapat beberapa karya tulis yang berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Oleh karena itu peneliti ingin membedakan penelitian yang dilakukan saat ini sehingga dapat dipertahankan keasliannya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Analisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan yaitu:

1. Putri (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar”, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

⁵¹Dina Kartikawati, ”Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016) h.9

pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen.⁵²

2. Brahmasari dan Suprayetno (2009) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.⁵³
3. Kakkos, dkk (2010) dalam jurnal penelitiannya *“Exploring the Link Between Job Motivation , Work Stress and Job Satisfaction. Evidence from The Banking Industry.”* Dalam jurnal ini juga ditemukan dampak motivasi terhadap kepuasan kerja. empat (dari lima) dimensi motivasi yang ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis juga mendukung hubungan negatif antara stres yang dialami di tempat kerja dan kerja karyawan sedangkan yang kedua tampaknya dipengaruhi oleh usia karyawan. Temuan ini menjelaskan ke dalam faktor-faktor penentu kepuasan kerja dan dapat

⁵²Putri, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*” (2014)

⁵³Brahmasari dan Suprayetno, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, (2009)

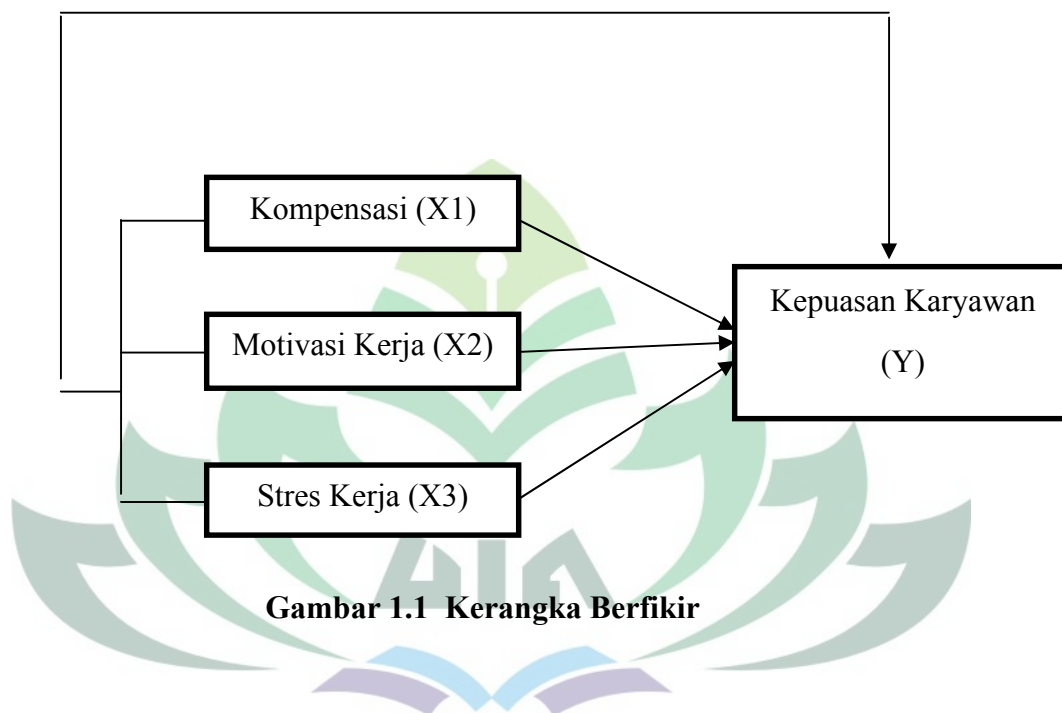
berkontribusi pada pengembangan kebijakan SDM, praktek bank atau perilaku bertujuan meningkatkan potensi sumber daya manusia, membantu kinerja individu dan pada akhirnya memfasilitasi daya saing bank.⁵⁴

4. Hasil berbeda didapatkan dari penelitian Dhania, Dhini Rama (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stes Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan studi pada Medical Representatif di Kota Kudus” yang menemukan bahwa stress tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Jika stress yang dialami oleh karyawan tinggi, kepuasan kerja dapat meningkat ataupun menurun. Sebaliknya, jika stress kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerja juga dapat meningkat ataupun menurun. Hasil pengujian hipotesis dengan teknik regresi diperoleh nilai adjusted R2 sebesar -0,033 yang menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja sangat kecil terhadap kepuasan kerja, yaitu hanya sebesar 3,3%. Hasil tersebut diperjelas dengan nilai F hitung sebesar 2,391 dengan signifikansi 0,130. Dan dari perhitungan uji t diperoleh nilai sebesar 0,130.

⁵⁴ Kakkos dkk, “*Exploring the Link Between Job Motivation , Work Stress and Job Satisfaction. Evidence from The Banking Industry.*”(2010)

H. Kerangka Pemikiran

Pelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

I. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus di uji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang di peroleh dari tinjauan pustaka.⁵⁵

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu hal yang menentukan tingkat kepuasan karyawan, jika tingkat kompensasi tinggi maka kepuasan karyawan meningkat, hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Pemberian motivasi kerja juga dari perusahaan merupakan salah satu hal yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan yang mereka miliki, diduga motivasi kerja yang dimiliki berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga motivasi kerja menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini yang akan diteliti.⁵⁶

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya di atas, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H0₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.

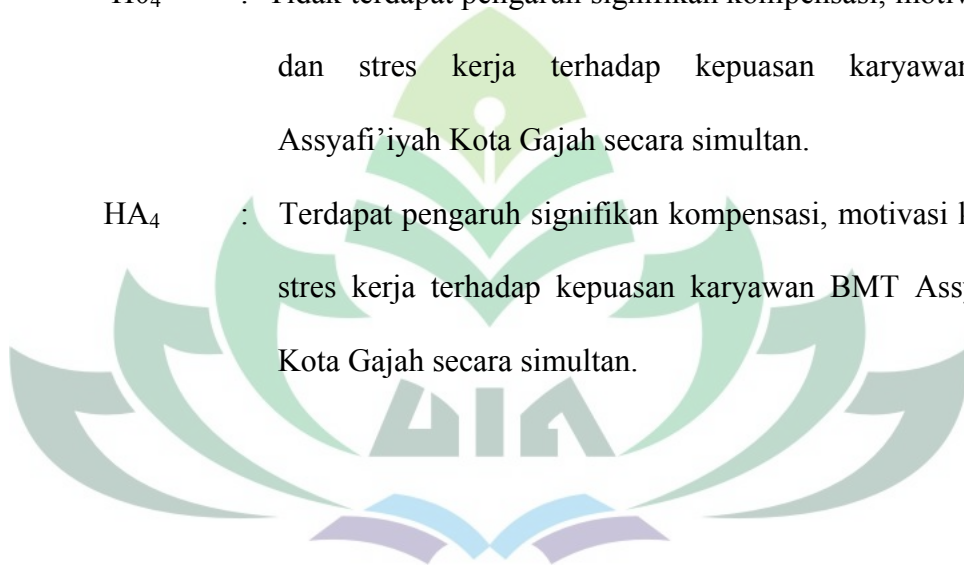
HA₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.

H0₂ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.

⁵⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif (analisis Isi dan Analisis data Skunder)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h.63.

⁵⁶ Dahlia S.F Juanda, "Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BANK Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar," (2013) h.51

- HA₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.
- H0₃ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Stress Kerja terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.
- HA₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.
- H0₄ : Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah secara simultan.
- HA₄ : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah secara simultan.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁵⁷

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dalam kancah yang sebenarnya yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga atau masyarakat. Dengan survei langsung terhadap karyawan di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu penelitian yang memiliki sifat hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵⁸ Selain itu, peneliti juga menggunakan Penelitian Kepustakaan (*library reseach*).

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.8

⁵⁸ *Ibid*, h.57

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan)⁵⁹, baik berupa buku, jurnal, artikel, maupun laporan, hasil penelitian terdahulu.

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti, data ini juga bisa diperoleh dari lapangan.⁶⁰ Dengan demikian, data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber yang pertama berupa hasil kuesioner dari para karyawan dan hasil wawancara langsung dengan pihak BMT Assyafi'iyah Kota Gajah. Adapun wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu peneliti tidak membawa pedoman wawancara yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang ditanyakan. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan dinyatakan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar peneliti sendiri.⁶¹ Data sekunder dari penelitian ini adalah data yang berasal dari dokumen-dokumen yang berkenaan dengan karyawan dan perusahaan serta sumber yang lain berupa hasil laporan

⁵⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.5

⁶⁰ Pabundu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) h.57

⁶¹ *Ibid*, h.58

penelitian yang masih ada hubungannya dengan tema yang dibahas sebagai pelengkap yang dikolerasikan dengan data primer.

Data sekunder juga diperoleh sumber data yang diperoleh dari sumber bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas seperti: Al-Qur'an, buku-buku, undang-undang, jurnal, internet dan lainnya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu.⁶² Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di BMT Assyafi'iah Kota Gajah dan di bagi cabang-cabang BMT Assyafi'iah yang ada di provinsi Lampung yang berjumlah 200 karyawan.

⁶² Sugiyono , *Op.Cit*, h. 80

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶³ Bila jumlah populasi besar maka, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, di karnakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan rumus slovin⁶⁴:

$$= \frac{1}{1 + \dots}$$

Dimana

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

d : Galat pendugaan

Rumus Slovin :

$$200 = \frac{200}{1 + 200 \times 0.1}$$

$$= 67$$

Jadi, sampel yang di ambil dari populasi karyawan BMT Assyafi'iah berjumlah 67 karyawan.

⁶³*Ibid*, h. 85

⁶⁴*Ibid*, h.87

D. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diteliti. Observasi berarti suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis baik secara langsung maupun secara tidak langsung pada tempat yang diamati.⁶⁵

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka dapat di berikan kepada responden secara

⁶⁵*Ibid*, h.130

langsung maupun di kirim lewat pos atau internet.⁶⁶ Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan dengan serangkaian pernyataan mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

Skala yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.⁶⁷ Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif. Dan peneliti menggunakan skala likert dalam bentuk Checklist.

Pertanyaan dengan skala ordinal telah diberi rangking sebagai berikut:

1. SS = Sangat Setuju	diberi Skor	5
2. S = Setuju	diberi Skor	4
3. KS= Kurang Setuju	diberi Skor	3
4. TS = Tidak Setuju	diberi Skor	2
5. STS = Tidak Setuju	diberi Skor	1

⁶⁶*Ibid*, h.142

⁶⁷*Ibid*, h.93

c. Wawancara

Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga- apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.⁶⁸

Adapun wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu peneliti tidak membawa pedoman wawancara yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang ditanyakan. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan dinyatakan.

d. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk mencari data mengenai objek penelitian berupa catatan, arsip, agenda yang terkait dengan penelitian.⁶⁹ Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data berkenaan dengan dokumen, catatan, dan lain-lain.

⁶⁸ *Ibid*, h.137

⁶⁹ *Ibid*, h.145

E. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *Construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju.

Sehingga memungkinkan peneliti yang lain melakukan *reflikasi* (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *Construct* yang lebih baik.⁷⁰ Penelitian ini menggunakan 4 variabel. Variabel yang pertama merupakan variabel independen yaitu pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja. Variabel yang kedua adalah variabel dependen, yaitu Kepuasan Karyawan.

Tabel.3.1
Tabel Definisi, Dimensi dan Indikator Pernyataan

No	Operasional Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator Pernyataan
1	Variabel Independen Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan sebagai balas jasa (<i>reward</i>) perusahaan terhadap pengorbanan	b. Gaji/ Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas	1. Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu. 2. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan

⁷⁰*Ibid*, h.233

		<p>waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.⁷¹ Menurut Husein Umar (2007) indikator kompensasi adalah :</p>		<p>hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.</p> <p>3. Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan.</p> <p>4. Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.</p> <p>5. Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi</p> <p>6. Saya diikutsertakan</p>
--	--	---	--	--

⁷¹ A.Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung:2009), h.83

				<p>dalam program asuransi oleh perusahaan.</p> <p>7. Setiap tahun saya mendapat Tunjangan Hari Raya</p> <p>8. Kualitas dari fasilitas kantor yang diberikan perusahaan, menunjang saya untuk memiliki hasil kerja yang baik</p>
2.	Variabel Independen Motivasi Kerja (X2)	<p>Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap suatu proses perilaku manusia terhadap pada pencapaian tujuan dengan membangkitkan, mengarahkan, mengarahkan, menjaga dan bersifat terus-menerus dan adanya tujuan terhadap perusahaan.⁷²</p> <p>Menurut Abraham Maslow</p>	<p>a. Kebutuhan Fisiologis</p> <p>b. Kebutuhan rasa aman</p> <p>c. Kebutuhan sosial</p> <p>d. Kebutuhan penghargaan</p> <p>e. Kebutuhan Aktualisasi</p>	<p>1. Saya merasa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi.</p> <p>2. Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat</p>

⁷² Hasibuan, "Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah", (Bumi Aksara: Jakarta, 2001) h.34

		(2013) indikator motivasi kerja adalah :	<p>terpenuhi</p> <p>3. Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan keamanan dan kesehatan dari perusahaan.</p> <p>4. Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.</p> <p>5. Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.</p> <p>6. Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau</p>
--	--	--	---

				<p>rapat dalam mengambil keputusan perusahaan</p> <p>7. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju</p>
3.	Variabel Independen Stres Kerja (X3)	<p>Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.⁷³</p> <p>Menurut Stephen P. Robbin (2006) indikator stres kerja adalah :</p>	<p>a. Tuntutan Tugas</p> <p>b. Tuntutan Peran</p> <p>c. Tuntutan Antar Pribadi</p> <p>d. Struktur Organisasi</p> <p>e. Kondisi Pekerjaan</p>	<p>1. Target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya</p> <p>2. Peran yang saya terima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain.</p> <p>3. Lingkungan rekan kerja</p>

⁷³ Panji Anoraga, “*Manajemen Bisnis*”, (PT.Rineka Cipta, Jakarta:2001), h. 67

				<p>cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah.</p> <p>4. Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.</p> <p>5. Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.</p> <p>6. Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p> <p>7. Saya merasa putus asa, karena sudah lama bekerja di</p>
--	--	--	--	---

				<p>perusahaan, tetapi tidak mengalami peningkatan posisi dalam bekerja</p> <p>8. Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.</p>
4	Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)	<p>Kepuasan kerja merupakan hasil balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa finansial maupun non finansial, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam pekerjaannya.⁷⁴ Menurut Hasibuan (2008) indikator kepuasan kerja adalah :</p>	<p>a. Menyenangi pekerjaannya</p> <p>b. Mencintai pekerjaannya</p> <p>c. Moral kerja positif</p> <p>d. Disiplin kerja</p> <p>e. Prestasi kerja</p>	<p>1. Saya merasa pekerjaan saya menarik dari waktu ke waktu</p> <p>2. Saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara saya sendiri</p> <p>3. Saya memadai untuk melakukan pekerjaan ini</p> <p>4. Saya percaya gaji yang saya terima setara dengan jumlah pekerjaan yang</p>

⁷⁴ T. Hani Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta:BPFE,2001) h.78

				<p>saya lakukan</p> <p>5. Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah diterapkan</p> <p>6. Hasil pekerjaan saya menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya.</p>
--	--	--	--	--

F. Pengukuran Instrumen Penelitian

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa ini penulis menggunakan berfikir deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang konngkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum kongkrit ditarik generalisasigeneralisasi yang mempunyai sifat khusus.

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengelolah, dan kemudian menyajikan data agar pihak lain dapat dengan mudah mendapatkan gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel. Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen X_1 X_2 X_3 dengan variabel dependen Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi berganda apakah menunjukan ada hubungan yang linier atau tidak.⁷⁵

Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang dipeoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji berikut ini:

1. Uji Validitas

Validitas ialah ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.⁷⁶ Apabila instrumen pengumpul data yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti akan menggunakan metode

⁷⁵ Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis dan Penelitian SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 54

⁷⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisa Multivariate Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNIV. Diponogoro, 2006), h. 49

momen pearson). Setelah komputerisasi *SPSS 16 Windows* dengan teknik pengujian *bivariate pearson* (produk data, informasi, serta berita terkumpul semua oleh penulis, maka penulis mengelola, menata dan menyajikan data secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut menggunakan analisis data dengan metode kuantitatif. Adapun metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.⁷⁷

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya suatu item dianggap valid jika kolerasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$. Dan untuk nilai $r \text{ tabel}$ yaitu $df=n-2$, $df=67-2=65$ sehingga $r \text{ tabel}$ dalam penelitian ini adalah 0.240.

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, peneliti mengambil 10 sampel untuk menguji pertanyaan, jika hasil dari pengujian mengatakan valid maka pertanyaan pada setiap indikator dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang ditentukan dan hasil yang diperoleh yaitu :

⁷⁷*Ibid*, h.120

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kompensasi	P1	0,542	0,240	Valid
	P2	0,670	0,240	Valid
	P3	0,776	0,240	Valid
	P4	0,688	0,240	Valid
	P5	0,413	0,240	Valid
	P6	0,709	0,240	Valid
	P7	0,793	0,240	Valid
	P8	0,354	0,240	Valid
Motivasi Kerja	P1	0,495	0,240	Valid
	P2	0,680	0,240	Valid
	P3	0,736	0,240	Valid
	P4	0,286	0,240	Valid
	P5	0,590	0,240	Valid
	P6	0,534	0,240	Valid
	P7	0,361	0,240	Valid
Stres Kerja	P1	0,555	0,240	Valid
	P2	0,834	0,240	Valid
	P3	0,556	0,240	Valid
	P4	0,719	0,240	Valid
	P5	0,628	0,240	Valid

	P6	0,730	0,240	Valid
	P7	0,738	0,240	Valid
	P8	0,797	0,240	Valid
Kepuasan Kerja	P1	0,751	0,240	Valid
	P2	0,702	0,240	Valid
	P3	0,814	0,240	Valid
	P4	0,868	0,240	Valid
	P5	0,515	0,240	Valid
	P6	0,434	0,240	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan item pertanyaan pada karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah setiap indikator dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,240, maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keteladanan, konsistensi, *stability*, atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan reabilitas adalah alat ukur yang digunakana bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali

oleh peneliti yang ada.⁷⁸ Penelitian ini pengujian reliabilitas yang akan dilakukan dengan program SPSS. Dalam penelitian ini untuk mengukur reliable atau tidak reliable suatu variabel menggunakan *Cronbach Alpha*. dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600 (>0,600).

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, peneliti mengambil 10 sampel untuk menguji pertanyaan, jika hasil dari pengujian mengatakan reliabel maka pertanyaan pada setiap indikator dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang ditentukan dan hasil yang diperoleh yaitu :

Tabel 3.3
Hasil Uji Realibilitas Sampel Karyawan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah

Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Ket
Kompensasi	8	0,760	Reliabel
Motivasi Kerja	7	0,688	Reliabel
Stres Kerja	8	0,811	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0,852	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

⁷⁸*Ibid* , h. 45

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variable penelitian dengan model regresi, apakah dalam variable dan model regresi terjadi kesalahan atau penyakit. Berikut ini macam-macam uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang dilakukan sebelum menganalisis hasil regresi. Adapun tujuannya yaitu menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen atau independen memiliki distribusi normal. Uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.⁷⁹ Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menguji signifikasinya sebagai berikut. Jika $\geq 0,05$ distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $\leq 0,05$ maka variable tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. kriteria pengambilan keputusan jika koefisien korelasi antara

⁷⁹*Ibid*, h.160-170.

masing-masing variabel independen nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka menunjukkan adanya multikolinearitas.⁸⁰

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen.⁸¹ Criteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya $< 0,05$, yang berarti bahwa apabila signifikansinya $> 0,05$ penelitian dapat di lanjutkan.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

⁸⁰*Ibid*, h.103-104.

⁸¹*Ibid*, hlm 137-138.

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian maka model analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi Linear Berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan persmaaan sebagai berikut:⁸²

Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat⁸³.

Spesifikasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + B_n.X_n + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta atau bila harga X=0

b :Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 dan X2 : Variabel independen.

e : Error

b. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara simultan (uji F). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

⁸²Pabundu Tika, *Op.Cit.* h. 94

⁸³Sugiyono, *Op. Cit.* h.188

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah dengan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = b_k = 0$, artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq b_k \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai t hitung digunakan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{1 - \frac{R^2}{n} - k - 1}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel

n = banyaknya data

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam kenyataan nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Untuk mengetahui nilai R^2 digunakan rumus :

$$R^2 = \frac{b_0 \sum y + b \sum xy - nY^2}{\sum y^2 - nY^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya BMT Assyafi'iyah Kota Gajah

Sistem perekonomian dan tatanan kehidupan yang dikedepankan pada masa orde baru ternyata tidak bisa memberikan jawaban akan harapan terwujudnya masyarakat adil dan makmur. Berawal dari keprihatinan akan nasib masyarakat desa yang justru merupakan jumlah mayoritas penduduk di Indonesia, khususnya di daerah Kota Gajah juga, apabila melihat perputaran uang yang sebagian besar ada di kota serta sulitnya pengusaha mikro dan kecil di pedesaan dalam mengakses permodalan dari perbankan. Perbankan dalam hal ini dinilai lemah dalam komitmen menciptakan lingkungan usaha yang lebih adil dan lebih mensejahterakan masyarakat.⁸⁴

Kebangkitan BMT merupakan wujud nyata kesadaran dari masyarakat akan pentingnya Lembaga Keuangan yang bernafaskan Islam.

Ini kesempatan bagi Lembaga Keuangan Syari'ah untuk mengembangkan perekonomian yang dibutuhkan masyarakat. KJKS 93 BMT ASSYAFI'IYAH berdiri dipenghujung tahun 1995, didirikan di Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah Kota Gajah.

⁸⁴Data Sekunder Perusahaan 2018

Pada Tahun 1999 Koperasi BMT ASSYAFIYAH dikukuhkan sebagai unit usaha otonom dengan Badan Hukum No. 28/BH/KDK.7.2/III/1999.

BMT Assyafi'iyah mantapkan status menjadi koperasi primer nasional dalam RAT XVIII Tahun 2015. Ini merupakan kepercayaan pemerintah, anggota, dan nasabah serta semua pihak yang akan di jaga dan tingkatkan. BMT Assyafi'iyah yang sebelumnya bernama Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) BMT Assyafi'iyah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah (KPPS) BMT Assyafi'iyah berkah nasional sesuai dengan SK Mentri Koperasi dan UKM Nomor: 219/pad/M.KUKM.2/XII/2015 tertanggal desember 2017.

KSPPS BMT ASSYAFIYAH BERKAH NASIONAL memiliki kantor pusat di KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH dengan memiliki 1 kantor BAITUL MAAL di Kota Gajah dan 41 Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Lampung maupun di luar Lampung diantara : Gaya Baru Seputih Surabaya Lampung Tengah, Proyek, Kalirejo Lampung Tengah, Tanjung Inten Purbolinggo Lampung Timur, Pasar Unit II Tulang Bawang, Way Jepara, Penawar Tama, Sukoharjo Pringsewu, Sendang Agung, Simpang Pematang, Mulyo Asri Kab. Tulang Bawang Barat, Gading Rejo, Raman Utara, Jembat Batu, Adi Luwih, Ponco Warno, Simpang Randu, Tri Datu, Simpang Sribawono, Dayamurni Kab. Tulang Bawang Barat, Sumber Agung, Menggala C SP I, Pugung 94 Raharjo, Rumbia, Tanjung Raya, Metro, Jl KH. Gholip Pringsewu, Margo Mulyo UNIT II, Penawar Aji, Banyu Mas, Tanjung

Raya, Pekalongan, Sekampung, Tugu Mulyo, Merak, Muara Intan, Gisting, Tanjung Bintang, Karang Anyar, Pulung Kenca, Nyukang Harjo. Seiring dengan perkembangan KJKS BMT ASSYAFI'IYAH yang makin pesat maka kami telah membangun gedung baru berlantai tiga sebagai kantor Pusat di Kota Gajah Lampung Tengah.

Dalam menjalankan aktifitas jasa keuangan Syariah, KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Memiliki Produk Simpanan dan Produk Pembiayaan. Produk simpanan berupa Simpanan Mudhorobah, Wadi'ah, Tarbiyah, Qurban, Hari raya, dan berjangka syari'ah. Produk Pembiayaan berupa pembiayaan Musyarakah, Murabahah, Al Muzara'ah, dan Qordhul Hasan. Seluruh produk yang dilaksanakan sudah memenuhi prinsip kepatuhan syari'ah, didsari pada akad syari'ah dengan prinsip suka sama suka (ridho), keterbukaan dan transparansi terhadap objek dan transaksi, serta memiliki kejelasan sokumentasi transaksi yang ditandatangani oleh keduabelah pihak, sesuai Fatwa Dewan Syariah Nasional.

Dalam rentang waktu melayani umat, BMT Assyafi'iyah telah berkembang dengan sangat cepat, hingga akhir 2016 BMT ini mencatat asset telah mencapai lebih dari 135 milyard rupiah, namun pada tahun 2017 jumlah asset BMT Assyafi'iyah berjumlah 133 Milyard hal ini dikarenakan pada tahun 2017 adanya penarikan simpanan yang luar biasa 95 pada bulan ramadhan dan tahun ajaran baru, namun BMT Assyafi'iyah tetap terus berusaha menjaga stabilitas asset pada BMT tersebut.

2. VISI DAN MISI

a. VISI

Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah yang Sehat, Kuat, Bermanfaat, Mandiri Dan Islam

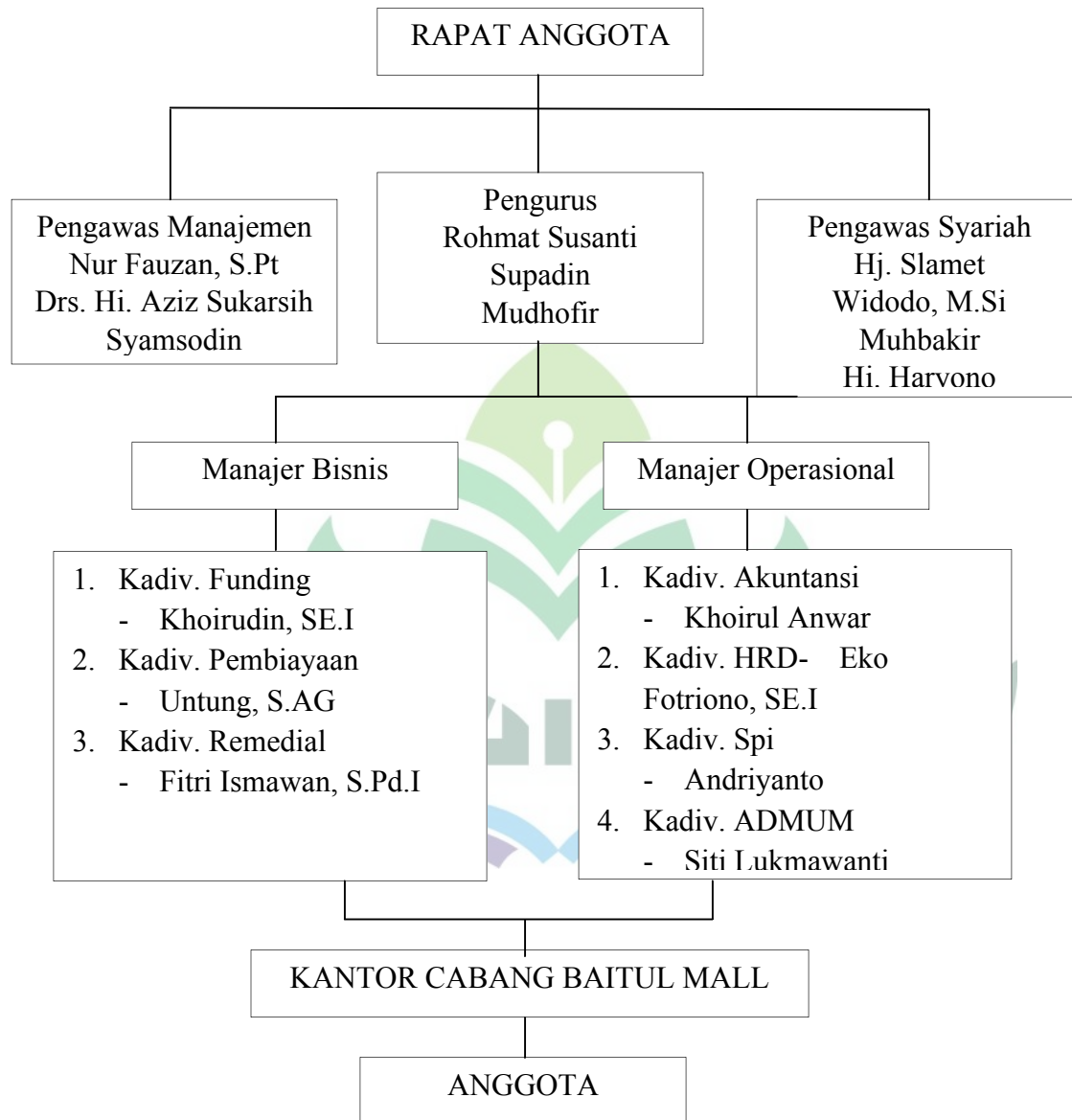
b. MISI

1. Meningkatkan Kesejahteraan Anggota dan Lingkungan Kerja.
2. Meningkatkan sumber pembiayaan dan penyediaan modal dengan prinsip Syari'ah.
3. Menumbuhkan usaha Produktif dibidang pertanian, perdagangan, industri dan jasa.
4. Meningkatkan budaya menyimpan dikalangan Anggota.

3. Struktur Organisasi

Keberhasilan suatu perusahaan pada umumnya adalah berkat adanya kerja sama yang baik antar karyawan. Oleh karena itu diperlukan adanya pengorganisasian yang baik dalam seluruh kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing divisi dan setiap kelompok yang ada dalam perusahaan. BMT Assyafi'iyah merupakan Lembaga Keuangan Syariah yang dipegang oleh pengurus dan pengawas BMT tersebut. BMT Assyafi'iyah memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan rincian berdasarkan susunan organisasi yang kepemimpinannya dipegang oleh 96 Pengurus BMT tersebut dan juga dilengkapi oleh Dewan Pengawas Syariah. dilihat pada struktur berikut ini :

Gambar 2.1
Struktur Organisasi



Sumber : Data Sekunder Perusahaan 2018

B. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran umum responden yang berdasarkan, Jenis Kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT Assyafi'iyah pada tanggal 07 Januari s/d selesai dengan jumlah responden 67 orang. Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden. yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	39	58,2%
2	Perempuan	28	41,8%
Total		67	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 58,2%, sedangkan sisanya responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 41,8%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT Assyafi'iyah yang diambil sebagai responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia Responden

Adapun data mengenai usia karyawan BMT Assyafi'iyah yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentasi (%)
1	< 20 Tahun	3	4,5%
2	21-30 Tahun	40	59,7%
3	31-40 Tahun	19	28,3%
4	41-50 Tahun	5	7,5%
5	>50 Tahun	0	0%
Total		67	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa Usia responden terbanyak adalah berkisar antara 21–30 tahun, yaitu sebanyak 40 orang atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah yang dijadikan responden sebagian besar masih berusia muda yaitu berkisar dari 21–30 tahun, masih pada usia yang sangat produktif dan semangat kerjanya juga masih tinggi.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	15	22,4%
4	DIPLOMA	20	29,8%
5	S1	32	47,8%
6	S2-S3	0	0%
Total		67	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang di ambil sebagai responden berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 47,8% atau 32 orang. Hal ini menunjukkan karyawan BMT Assyafi'iyah memiliki *skill* yang kompeten karena mayoritas karyawan BMT Assyafi'iyah lulusan dari S1.

d. Status Perkawinan Responden

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase (%)
1	Belum Menikah	23	34,3%
2	Menikah	44	65,7%
Total		67	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja sudah menikah, yaitu sebanyak 65,7% atau 44 orang dan yang belum menikah sebanyak 34,3% atau 23 orang.

e. Masa Kerja Responden

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<1 Tahun	8	12%
2	1 – 10 Tahun	50	74,6%
3	11 – 20 Tahun	9	13,4%
Total		67	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari masa bekerja BMT Assyafi'iyah yang terdiri atas 67 responden.

Responden yang bekerja <1 tahun berjumlah 8 responden atau 12%, responden bekerja 1 sampai 10 tahun berjumlah 50 responden atau 74,6%.

Sedangkan untuk responden bekerja lebih dari 11 sampai 20 tahun berjumlah 9 responden atau 13,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah memiliki kenyamanan dan berkomitmen.

C. Hasil Analisis Data

1. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden sebelum mengalami pengolahan data, penulis akan menyampaikan hasil distribusi jawaban responden berdasarkan pembagiannya: Variabel Kompensasi, Variabel Motivasi Kerja, Variabel Stres Kerja, dan Kepuasan Karyawan.

a. Variabel X1 (Kompensasi)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	32	48	31	46	4	6	0	0	0	0	67	100
2	X2	27	40	34	51	6	9	0	0	0	0	67	100
3	X3	22	33	37	55	8	12	0	0	0	0	67	100

4	X4	24	36	38	57	5	7	0	0	0	0	67	100
5	X5	25	37	37	55	5	7	0	0	0	0	67	100
6	X6	22	33	37	55	8	12	0	0	0	0	67	100
7	X7	26	39	34	51	7	10	0	0	0	0	67	100
8	X8	22	33	36	54	9	13	0	0	0	0	67	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 4 yaitu insentif dimana perusahaan memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaannya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebesar 57% atau 38 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah setuju apabila adanya insentif berupa bonus kepada setiap karyawannya yang sudah bekerja mencapai target, dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya apabila bonus diberikan atas upah mereka yang tetap menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja mereka.

b. Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	34	51	30	45	3	4	0	0	0	0	67	100
2	X2	32	48	32	48	3	4	0	0	0	0	67	100
3	X3	22	33	41	61	4	6	0	0	0	0	67	100
4	X4	32	48	32	48	3	4	0	0	0	0	67	100
5	X5	25	37	38	57	4	6	0	0	0	0	67	100
6	X6	30	45	34	51	3	4	0	0	0	0	67	100
7	X7	22	33	42	63	3	4	0	0	0	0	67	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju.

Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 7 yaitu kebutuhan aktualisasi dimana perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk menjadi lebih

maju sebesar 63% atau 42 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah setuju apabila adanya kebutuhan aktualisasi yaitu dengan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk berkembang sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga dengan begitu sangat menguntungkan bagi perusahaan jika memiliki karyawan yang berpotensi tinggi.

c. Variabel X3 (Stres Kerja)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Stres Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1	9	13	19	28	18	27	21	31	0	0	67	100
2	X2	5	8	9	13	22	33	29	43	2	3	67	100
3	X3	0	0	3	5	31	46	25	37	8	12	67	100
4	X4	1	1	15	22	31	46	15	22	5	8	67	100
5	X5	6	9	11	16	22	33	23	34	5	8	67	100
6	X6	10	15	23	34	23	34	6	9	5	8	67	100

7	X7	8	12	8	12	29	43	15	22	7	11	67	100
8	X8	0	0	3	5	39	58	17	25	8	12	67	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab kurang setuju. Dimana hasil terbanyak kurang setuju terdapat pada item 8 yaitu kondisi pekerjaan dimana pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan sebesar 58% atau 39 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah kurang setuju apabila adanya kondisi pekerjaan dimana tidak semua karyawan merasa pekerjaan yang sedang dijalani saat ini terasa membosankan, justru ada sebagian karyawan yang mencintai pekerjaannya.

d. Variabel Y (Kepuasan Karyawan)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel Kepuasan Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	31	46	33	49	3	4	2	3	0	0	67	100
2	Y2	32	48	30	45	5	7	0	0	0	0	67	100

3	Y3	32	48	32	48	3	4	0	0	0	0	67	100
4	Y4	31	46	29	43	7	10	1	1	0	0	67	100
5	Y5	30	45	32	48	5	7	0	0	0	0	67	100
6	Y6	25	37	34	51	8	12	0	0	0	0	67	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 6 yaitu prestasi kerja dimana hasil pekerjaan saya menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya sebesar 51% atau 34 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah setuju apabila adanya prestasi kerja dimana mereka merasa puas terhadap pekerjaannya karena pekerjaannya semakin baik dari waktu sebelumnya.

2. Alat Uji Koesioner

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kevalidan suatu item-item dalam suatu daftar pertanyaan yang berbentuk kuesioner atau skala yang ingin diukur. Dalam penentuan valid atau tidak, yang harus dilakukan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan $N = 67$, $df = 67-2 = 65$ dan alpha 0,05 didapat r_{tabel} adalah 0,240.

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu adalah melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi *SPSS 16*, Adapun hasil outputnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Kompensasi)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kompensasi	P1	0,552	0,240	Valid
	P2	0,670	0,240	Valid
	P3	0,653	0,240	Valid
	P4	0,780	0,240	Valid
	P5	0,680	0,240	Valid
	P6	0,644	0,240	Valid
	P7	0,590	0,240	Valid
	P8	0,657	0,240	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X_1 dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,240.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Motivasi Kerja	P1	0,768	0,240	Valid
	P2	0,689	0,240	Valid
	P3	0,663	0,240	Valid
	P4	0,752	0,240	Valid
	P5	0,535	0,240	Valid
	P6	0,667	0,240	Valid
	P7	0,557	0,240	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X₂ dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,240.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel X₃ (Stres Kerja)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Stres Kerja	P1	0,727	0,240	Valid
	P2	0,835	0,240	Valid
	P3	0,688	0,240	Valid
	P4	0,733	0,240	Valid
	P5	0,768	0,240	Valid
	P6	0,576	0,240	Valid

	P7	0,768	0,240	Valid
	P8	0,723	0,240	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X_3 dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,240.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Y(Kepuasan Karyawan)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kepuasan Karyawan	P1	0,763	0,240	Valid
	P2	0,838	0,240	Valid
	P3	0,873	0,240	Valid
	P4	0,883	0,240	Valid
	P5	0,880	0,240	Valid
	P6	0,774	0,240	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0,240.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keteladanan, konsistensi, *stability*, atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan.

Artinya data yang dikatakan reliabilitas adalah alat ukur yang digunakana bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang ada. Penelitian ini pengujian reliabilitas yang akan dilakukan dengan program SPSS. Dalam penelitian ini untuk mengukur reliable atau tidak reliable suatu variabel menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel apabila alpha hitung lebih besar dari *Cronbach Alpha* yaitu lebih dari 0,60 semakin lebih besar maka reliabilitas semakin baik.

Adapun alat yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan aplikasi statistik SPSS 16. Adapun hasil dari output perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,806	8

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari output *Reliability Statistics* didapatkan dari nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,806 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari nilai koefisien *CronbachAlpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reabilitas Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,780	7

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari output *Reliability Statistics* didapatkan dari nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,780 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari nilai koefisien *CronbachAlpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reabilitas Variabel X₃ (Stres Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,870	8

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari output *Reliability Statistics* didapatkan dari nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,870 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari nilai koefisien *CronbachAlpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4.17
Hasil Uji Reabilitas Variabel Y(Kepuasan Karyawan)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,912	6

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari output *Reliability Statistics* didapatkan dari nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,912 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari nilai koefisien *CronbachAlpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan statistik harus dipenuhi pada analisis berganda dalam hal ini penulis mengambil sistem pengolahan datanya menggunakan *SPSS 16* untuk mengelola data. Hal ini juga merupakan salah satu keilmuan yang didapati penulis dalam perkuliahan. Adapun uji asumsi klasiknya sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidaknya. Untuk itu data yang telah ada sebelumnya harus diuji agar memenuhi persyaratan normalitas, alat uji yang digunakan adalah uji one sample kolmogrov-smirnov. Data dinyatakan terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan kolmogrof-smirnov terhadap nilai residual dari persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	67
Kolmogorov-Smirnov Z	1,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,182

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,182 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data di mana multikolinieritas terjadi apabila ada kolerasi antar variabel independen. Dengan demikian uji ini dilakukan agar data yang ada harus terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Data pengambilan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara yakni:

a) Melihat *Tolerance*

1. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

b) Melihat VIF (*Variance Inflation Factor*)

1. Jika nilai VIF $<10,0$ maka tidak terjadi multikolinieritas
 2. Jika nilai VIF $>10,00$ maka terjadi multikolonieritas
- hal ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,842	1,188
	X2	0,835	1,198
	X3	0,973	1,028

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil di atas bahwa dapat diketahui nilai *tolerance* adalah $0,842 > 0,10$, $0,835 > 0,10$, $0,973 > 0,10$ dan $VIP\ 1,188 < 10,0$, $1,198 < 10,0$, $1,028 < 10,0$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *uji glejser*. *Uji Glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variable independen. Kriteria terjadinya heteroskedasitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikasinnya $> 0,05$ penelitian dapat dilanjutkan. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	0,561
	X1	0,572
	X2	0,411
	X3	0,353

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil data di atas bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi sebesar 0,572, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,411, dan variabel Stres Kerja sebesar 0,353, dari ke-3 variabel tidak ada gejala heterokedasitas karena nilai signifikansi $>0,05$.

4) Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini: Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), terhadap Kepuasan Karyawan (Y) dari hasil pengolahan data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3,300	6,817
Kompensasi	0,483	0,172
Motivasi Kerja	0,182	0,083
Stres Kerja	0,114	0,133

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan *SPSS 16.0* maka diperoleh hasil regresi antara variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2 + b3.X_3 + e$$

$$Y = 3,300 + 0,483X_1 + 0,182X_2 + 0,114X_3 + e$$

Adapun interpretasikan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

- a) α atau konstanta sebesar 3,300 yang artinya apabila skor variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja sama dengan nol atau tetap, maka skor Kepuasan Karyawan adalah sebesar 3,300.
- b) Dari persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), mempunyai arah koefisien regresi sebesar 0,483 yang artinya bahwa jika Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka Kepuasan Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,483% . Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan yang searah antara Kompensasi dan Kepuasan Karyawan , maka apabila nilai Kompensasi meningkat maka Kepuasan Karyawan juga meningkat.
- c) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2), mempunyai arah koefisien regresi sebesar 0,182 yang artinya bahwa jika Motivasi Kerja mengalami

peningkatan sebesar 1% maka Kepuasan Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,182% . Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan yang searah antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Karyawan.

- d) Selanjutnya juga dari persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) , mempunyai arah koefisien regresi sebesar 0,114 yang artinya bahwa jika Stres Kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka Kepuasan Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,114% . Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi dan hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,506 ^a	0,256	0,221	3,653

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,256$, artinya bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja memberikan kontribusi dalam memengaruhi Kepuasan Karyawan sebesar 25,6%, sedangkan sisanya 74,4% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Dan analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,506. Ini berarti bahwa hubungan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Karyawan sangat erat.

3. Uji F

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di BMT Assyafi’iyah.

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA berikut :

Tabel 4.23
Hasil Analisis Uji F

Model	F	Sig.
Regression	7,244	0,000 ^a

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan pada kolom F diatas nilai F_{hitung} adalah 7,244. Sedangkan pada F_{tabel} diperoleh nilai dari df $1(k-1)$ atau $3 = 2$ dan df $2(n-k)$ atau $67-2= 65$ dan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,14 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $7,244 > 3,14$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan

4. Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara pengambilan keputusan uji statistik t, jika $\text{sig. } t < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa variabel dependen dan sebaliknya. Pengambilan keputusan $t_{hitung} = t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} = t_{tabel}$ jadi H_0 diterima $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan t_{tabel} diperoleh dari :

$$= t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 67-3-1)$$

$$= t(0,025; 63)$$

$$T_{\text{tabel}} = 1,998$$

dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,998.

Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Analisis Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	0,484	0,630
	Kompensasi	2,809	0,007
	Motivasi Kerja	2,207	0,031
	Stres Kerja	0,856	0,395

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

a) Variabel X1

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi adalah 2,809 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,998 ($2,809 > 1,998$) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan BMT Assyafi'iyah pernyataan H_{a1} diterima.

b) Variabel X2

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja adalah 2,207 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,998 ($2,207 > 1,998$) dengan nilai signifikan $0,031 < 0,05$. Artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah pernyataan H_{a2} diterima.

c) Variabel X3

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja adalah 0,856 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,998 ($0,856 < 1,998$) dengan nilai signifikan $0,395 > 0,05$ maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Karyawan BMT Assyafi'iyah pernyataan H_{a3} ditolak.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,809 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima atau dengan kata lain Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan karena nilai t_{hitung} terbesar adalah Kompensasi sebesar 2,809 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Maka perusahaan perlu memberi gaji sesuai dengan pekerjaan karyawan, perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila pekerjaan nya melebihi target yang ditentukan, dan adanya tunjangan-tunjangan lain yang diberikan kepada karyawan.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian Khaidir Anas (2010) memberi kesimpulan bahwa hasil penelitian mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,034.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi variabel yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah. Semakin tinggi Kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan. Dapat dilihat dari hasil terbanyak responden yaitu sangat setuju, dan yang kuat dipengaruhi oleh indikator insentif dimana perusahaan memberikan bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaannya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebesar 57% atau 38 responden. Insentif yang diberikan BMT Assyafi'iyah kepada karyawannya sudah baik yaitu dengan adanya program-program insentif seperti memberikan upah tambahan kepada karyawan yang lembur bekerja serta memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah setuju apabila adanya insentif berupa bonus kepada setiap karyawannya yang sudah bekerja mencapai target, dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya apabila bonus diberikan atas upah mereka yang tetap menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja mereka.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 2,207 > t_{tabel} 1,998 dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan BMT Assyafi'iyah. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam memberi pengarahan kepada karyawan dan organisasi agar mempunyai kemauan untuk bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus bisa cepat tercapai. Seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan menjadi lebih produktif dan kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja pada level maksimal. Jika seseorang mampu menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu masalah dengan baik maka motivasi yang diberikan pada diri sendiri sudah lebih baik.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) memberikan kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan PDAM Kota Madiun, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Madiun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang melakukan penelitian tentang motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Koesmono (2005) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan BMT Assyafi'iyah maupun dari karyawan sudah maksimal sehingga tingkat kepuasan karyawannya baik. BMT Assyafi'iyah selalu mendorong karyawan nya agar karyawan bekerja dengan baik dan karyawan akan tetap bertahan di BMT Assyafi'iyah. Hal ini dapat dilihat dari hasil terbanyak jawaban responden yaitu sangat setuju, dan yang kuat dipengaruhi oleh indikator kebutuhan aktualisasi dimana perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk menjadi lebih maju. BMT Assyafi'iyah sudah memberikan kesempatan kepada karyawannya yaitu dengan adanya kesempatan untuk pengembangan diri, kesempatan untuk diklat dan meraih pendidikan lebih tinggi sangat memotivasi karyawan terutama untuk kalangan muda. Pencapaian yang baik pada akhir periode juga meningkatkan motivasi karyawan karena mempertinggi rasa percaya diri akan kemampuan dan

kapabilitasnya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga. Bisa dilihat dari jawaban responden bahwa tingkat motivasi kerja sebesar 63% dari jawaban responden dari yang diharapkan 100% atau berada pada daerah penilaian sangat setuju.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 0,856 < t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikan 0,395 > 0,05 maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Jadi stres kerja tidak secara otomatis mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BMT Assyafi'iyah. Artinya stres kerja bukan sebagai prediktor terhadap munculnya variabel kepuasan kerja. Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Maka karyawan BMT Assyafi'iyah kurang setuju apabila adanya kondisi pekerjaan dimana tidak semua karyawan merasa pekerjaan yang sedang dijalani saat ini terasa membosankan, justru ada sebagian karyawan

yang mencintai pekerjaannya karena salah satu alasan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga. Banyak hal yang dapat menjadi pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja, misalnya saja karena stres kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi terpacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dengan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lut (2008) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT SHARP Electronics Indonesia adalah stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Hal ini dapat dilihat dari hasil terbanyak jawaban responden kurang setuju terdapat pada item 8 yaitu kondisi pekerjaan dimana pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan sebesar 58% atau 39 responden. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan BMT Assyafi'iyah kurang setuju apabila adanya kondisi pekerjaan dimana tidak semua karyawan merasa pekerjaan yang sedang dijalani saat ini terasa membosankan, justru ada sebagian karyawan yang mencintai pekerjaannya. Karena dengan stres, seseorang semakin

terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,256$, artinya bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Kepuasan Karyawan sebesar 25,6%, sedangkan sisanya 74,4% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Dan analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,506. Ini berarti bahwa hubungan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Karyawan sangat erat.

Secara bersama-sama dijelaskan oleh uji F (simultan) menunjukkan F_{hitung} adalah 7,244 dan pada $F_{tabel 3,14}$. Nilai tersebut menjelaskan bahwa $nilai F_{tabel} > F_{hitung}$ sebesar $7,244 > 3,14$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari “ yang menyebutkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi

kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan, dengan besarnya angka R^2 sebesar 0,502 atau sebesar 50,2%.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan. Kontribusi karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi bila perusahaan tersebut dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan dan jika keinginan karyawan sudah terpenuhi maka kepuasan karyawan meningkat sehingga karyawan akan bekerja seoptimal mungkin terhadap perusahaan tersebut dan enggan ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan demikian bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dan semakin tinggi atau rendah stress kerja karyawan maka akan mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya kepuasan karyawan juga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di BMT Assyafi'iyah. Hasil ini dibuktikan dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang di teliti. Skor tertinggi terdapat pada indikator adalah insentif. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan pemberian kompensasinya. Namun tetap saja hal ini perlu ditingkatkan kembali demi tercapainya kompensasi yang adil dan optimal merata lebih baik lagi.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah. Hasil ini dibuktikan dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang di teliti. Skor tertinggi terdapat pada indikator adalah kebutuhan aktualisasi dimana perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk menjadi lebih maju. Dengan adanya kesempatan untuk pengembangan diri, kesempatan untuk diklat dan meraih pendidikan lebih tinggi sangat memotivasi karyawan karena mempertinggi rasa percaya diri akan kemampuan dan kapabilitasnya.

Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga.

3. Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan BMT Assyafi'iyah. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lut (2008) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT SHARP Electronics Indonesia adalah stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian bahwa, variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Ini berarti bahwa hubungan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja dengan Kepuasan Karyawan (Y) sangat erat dan berhubungan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan harus meningkatkan pengelolaan sistem kompensasi dengan baik sehingga karyawan menerima haknya tanpa ada hambatan dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan untuk perusahaan sehingga kompensasi dapat menjadi motivasi yang positif bagi karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maupun perusahaan. Memerhatikan keadaan

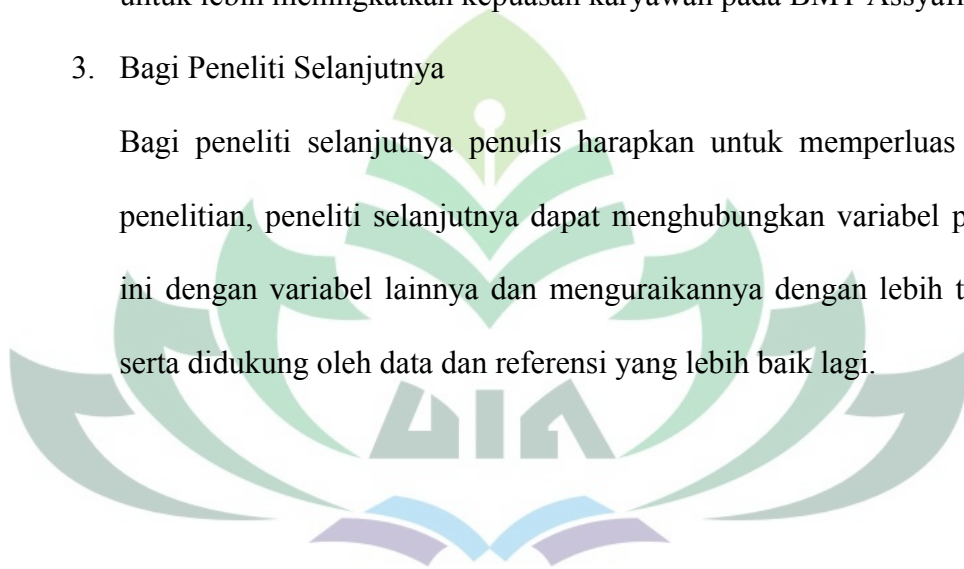
setiap karyawan serta memberikan dorongan motivasi pada setiap karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan baik pada perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Selalu berusaha yang terbaik, jujur dan bertanggungjawab pada tugas perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, karena perusahaan sudah memberikan segala fasilitas yang menguntungkan untuk karyawan dan untuk lebih meningkatkan kepuasan karyawan pada BMT Assyafi'iyah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penulis harapkan untuk memperluas cakupan penelitian, peneliti selanjutnya dapat menghubungkan variabel penelitian ini dengan variabel lainnya dan menguraikannya dengan lebih terperinci serta didukung oleh data dan referensi yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahmat. 2010. *Organisasi dan Manajmeen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rinika Cipta
- Anoraga Panji. 2010. *Manajemen Bisnis*. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke-2*. Jakarta:Balai Pustaka
- Gellerman Saul W, 2008. *Motivasi dan Produktivitas* Jakarta:PT Pustaka Binaman Pressindo
- Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multi variete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang, Universitas Diponegoro
- H. B. Siswanto.2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. 2010. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakaya
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Kementrian Agama RI. 2014. *Al-Quran, Tajwid dan Terjemah*. Solo:Abyan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya
- Martono Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif analsisi Isi dan Analisis data Skunde*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Maslow Abraham. 2013. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta:PT PBB
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*, Jakarta:Raja Grafindo Persada

Soemitra Andri.2010. *Bank Dan Lembaga Keuangan lainnya*. Jakarta: Kencana, Cet ke-2

Stephen Robbins.2014. *Manajemen*. Jakarta:Erlangga

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sunarto Ridwan. 2013. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana

T Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE

Wayne Mondy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga

Jurnal

Bahri Samsul. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan*

Brahmasari dan Suprayetn. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)

Dhania, Dhini Rama, 2011. *Pengaruh Stes Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan studi pada Medical Representatif di Kota Kudus*

Dina Kartikawati. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan Pada Pt. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Djumahir and Solimun. 2013. *The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the state Treasury Service Office*. Jakarta

Fadillah. 2010. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating*. Semarang

Kakkos dkk. 2010. *Exploring the Link Between Job Motivation , Work Stress and Job Satisfaction. Evidence from The Banking Industry*

Kartika EW. 2009. *Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada Karyawan Restoran Food Festival Surabaya*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya

Lathifah Ifah. 2008. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro, Thesis

Novitha Dewi Masithoh. 2014. *Analisis Normatif Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Dosen Fakultas Ekonomi IAIN Walisongo : Semarang

Noviansyah dan Zunaida. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya

Putri. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*

Saleem, Rizwan,dkk. 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. Pakistan

Suhanto Edi. 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank Internasoinal Indonesia*. Universitas Diponegoro, Thesis,